

**POLITYKA ŁADU KORPORACYJNEGO
BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W SZTUMIE**

Spis treści

ROZDZIAŁ 1 POSTANOWIENIA OGÓLNE	4
ROZDZIAŁ 2 ORGANIZACJA I STRUKTURA ORGANIZACYJNA	5
ROZDZIAŁ 3 RELACJA Z CZŁONKAMI BANKU	8
ROZDZIAŁ 4 ORGAN ZARZĄDZAJĄCY - ZARZĄD.....	9
ROZDZIAŁ 5 ORGAN NADZORUJĄCY – RADA NADZORCZA.....	11
ROZDZIAŁ 6 ZASADY ZARZĄDZANIA RYZYKIEM OUTSOURCINGU	14
ROZDZIAŁ 7 POLITYKA W ZAKRESIE AML	14
ROZDZIAŁ 8 POLITYKA W ZAKRESIE ESG.....	15
ROZDZIAŁ 9 KULTURA RYZYKA I STANDARDY ETYCZNE.....	15
ROZDZIAŁ 10 KONFLIKT INTERESÓW	16
ROZDZIAŁ 11 POLITYKA WYNAGRADZANIA	16
ROZDZIAŁ 12 POLITYKA INFORMACYJNA	17
ROZDZIAŁ 13 ZASADY WPROWADZENIA NOWYCH PRODUKTÓW I USŁUG. DZIAŁALNOŚĆ PROMOCYJNA I RELACJE Z KLIENTAMI	17
ROZDZIAŁ 14 KLUCZOWE SYSTEMY I FUNKCJE WEWNĘTRZNE	19
ROZDZIAŁ 15 POSTANOWIENIA KOŃCOWE	20

Wprowadzenie

W związku z wdrożeniem przez Komisję Nadzoru Finansowego - Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych, a także uwzględniając Wytyczne EBA/GL/2017/11 z dnia 21 marca 2018 r. w sprawie zarządzania wewnętrznego, Bank Spółdzielczy w Sztumie zwany dalej Bankiem oświadcza, że poprzez przyjęcie niniejszej Polityki, wprowadza Zasady Ładu Korporacyjnego określone w dokumencie KNF zgodnie z zasadą proporcjonalności i adekwatności wynikającą ze skali, charakteru działalności oraz specyfiki Banku.

Przy opracowaniu niniejszej Polityki Bank Spółdzielczy w Sztumie jako instytucja nadzorowana, podlegająca wymogom określonym w Wytycznych KNF, EBA i ESMA wziął pod uwagę następujące czynniki:

1. swój rozmiar, a w szczególności wysokość sumy bilansowej Banku;
2. swoją organizację wewnętrzną, a w szczególności, iż Bank działa w formie spółdzielni na podstawie ustawy o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i bankach zrzeszających oraz ustawy Prawo spółdzielcze i ustawy Prawo bankowe;
3. charakter, skalę i stopień złożoności prowadzonej działalności, w szczególności fakt, iż wykonuje czynności bankowe objęte zezwoleniem organu nadzorczego oraz określonych statutem;
4. okoliczność, iż Bank nie jest notowany na giełdzie;
5. okoliczność, iż Bank Spółdzielczy w Sztumie działa wyłącznie w środowisku lokalnym z możliwością działania na terenie całego kraju oferując produkty głównie konsumentom, niewielkim przedsiębiorcom oraz osobom prowadzącym działalność rolniczą, lub działalność innego rodzaju na szczeblu lokalnym;
6. okoliczność, iż Bank realizuje strategię zrzeszenia;
7. jest uczestnikiem Systemu Ochrony SGB;
8. okoliczność, iż Bank oferuje produkty kredytowe i depozytowe o nieznacznym stopniu złożoności;
9. liczbę zatrudnianych pracowników oraz okoliczność, iż struktura organizacyjna obejmuje cztery piony.

Z uwagi na powyższe Bank Spółdzielczy, kierując się zasadą proporcjonalności wprowadza adekwatny do powyższych czynników zbiór zasad określających relacje wewnętrzne i zewnętrzne Banku w tym relacje z udziałowcami Banku i klientami, organizację, funkcjonowanie nadzoru wewnętrznego oraz kluczowych systemów i funkcji wewnętrznych, a także organów statutowych i zasad ich współdziałania.

W treści niniejszego dokumentu wyszczególnione zostały zasady stosowane przez Bank oraz te do stosowania których Bank zobowiązuje się.

ROZDZIAŁ 1 POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Niniejsza *Polityka ładu korporacyjnego Banku Spółdzielczego w Sztumie*, zwana w dalszej części *Polityką*, jest zbiorem zasad określających relacje wewnętrzne i zewnętrzne w Banku Spółdzielczym w Sztumie, w tym relacje z członkami i klientami Banku, organizację i funkcjonowanie nadzoru wewnętrznego oraz kluczowych systemów i funkcji wewnętrznych, a także organów statutowych i zasady ich współdziałania.
2. *Polityka* została opracowana w oparciu o przepisy prawa powszechnie obowiązującego, Uchwałę Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 roku w sprawie wydania *Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych*, Wytyczne EBA/GL/2017/11 z dnia 21 marca 2018 r. w sprawie zarządzania wewnętrznego oraz wewnętrzne akty normatywne, które mogą podlegać zmianom w okresie obowiązywania *Polityki*. Zmienione przepisy prawa mają pierwszeństwo przed postanowieniami *Polityki*.
3. Podstawę prawną ładu korporacyjnego Banku Spółdzielczego w Sztumie stanowią:
 - 1) Ustawa z dnia 7 grudnia 2000 roku *o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i bankach zrzeszających*;
 - 2) Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 roku *Prawo bankowe*;
 - 3) Ustawa z dnia 16 września 1982 roku *Prawo spółdzielcze*;
 - 4) *Statut Banku Spółdzielczego w Sztumie*;
 - 5) uchwały Komisji Nadzoru Finansowego;
 - 6) Wytyczne EBA/GL/2017/11 z dnia 21 marca 2018 r. w sprawie zarządzania wewnętrznego;
 - 7) wewnętrzne akty prawne.

§ 2

Przez określenia użyte w niniejszej *Polityce* należy rozumieć:

- 1) **Bank** - Bank Spółdzielczy w Sztumie z siedzibą przy ul. Mickiewicza 36, 82-400 Sztum zarejestrowany w Sądzie Rejonowym Gdańsk – Północ w Gdańsku, VII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000084617, REGON 000496165, NIP 579 000 70 50;
- 2) **Bank Zrzeszający** – SGB-Bank S.A. z siedzibą w Poznaniu przy ul. Szarych Szeregów 23a, 60-462 Poznań, zarejestrowany w Sądzie Rejonowym Poznań - Nowe Miasto i Wilda w Poznaniu, VIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000058205, REGON 004848247, NIP 777 00 05 362;
- 3) **EBA** –Europejski Urząd Nadzoru Bankowego;
- 4) **ESMA** - Europejski Urząd Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych;
- 5) **ESG** – zbiór zasad funkcjonowania określający zrównoważony rozwój w obszarach takich jak ochrona środowiska naturalnego, odpowiedzialność społeczna (relacje z klientami i pracownikami) i ład korporacyjny;
- 6) **KNF** – Komisja Nadzoru Finansowego;
- 7) **oddział** – placówka operacyjna Banku;

- 8) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Sztumie, organ zarządzający pełniący funkcję nadzorczą (niewykonawczą);
- 9) **Ryzyko AML** – ryzyko przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu;
- 10) **Spółdzielczy System Ochrony SGB** – jednostka zarządzająca Systemem Ochrony SGB z siedzibą w Poznaniu z siedzibą przy Pl. Wiosny Ludów 2, 61-831 Poznań, zarejestrowany w KRS pod numerem 0000600238, prowadzonym przez Sąd Rejonowy Poznań-Nowe Miasto i Wilda w Poznaniu, VIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, NIP 783 173 70 95, REGON 363645112.;
- 11) **Statut** - *Statut Banku Spółdzielczego w Sztumie*;
- 12) **Wytyczne EBA** – Wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego z dnia 21 marca 2018 r. w sprawie zarządzania wewnętrznego;
- 13) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Sztumie, organ zarządzający pełniący funkcję wykonawczą;
- 14) **Zebranie Przedstawicieli** – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Sztumie.

ROZDZIAŁ 2 ORGANIZACJA I STRUKTURA ORGANIZACYJNA

§ 3

1. Bank realizując swój podstawowy cel, jakim jest działanie w zakresie prowadzenia długookresowej działalności bankowej, dąży - przy uwzględnieniu obowiązujących przepisów prawa - do jak najszerzej dostępności usług bankowych przede wszystkim dla środowiska lokalnego.
2. Organizacja Banku opiera się na strukturze dzielącej oddziaływanie na działalność Banku poprzez organ: stanowiący, kontrolny i zarządzający. W sferze zarządzania struktura organizacyjna opiera się na podziale na jednostki organizacyjne oraz komórki organizacyjne.
3. Bank ujawnia swoją podstawową strukturę organizacyjną, uregulowaną w *Statucie*, poprzez umieszczenie informacji na stronie internetowej Banku.
4. Szczegółową podległość służbową, a także zadania oraz zakres obowiązków i odpowiedzialności poszczególnych komórek i jednostek organizacyjnych oraz Zarządu, określa *Regulamin organizacyjny Banku Spółdzielczego w Sztumie*, *Statut* oraz *Regulamin działania Zarządu Banku Spółdzielczego w Sztumie*.
5. *Regulamin organizacyjny* zapewnia przestrzeganie następujących zasad:
 - 1) podział zadań i obowiązków obejmuje wszystkie obszary działalności Banku,
 - 2) każdy z obszarów działalności Banku ma swoje podporządkowanie pod konkretnego członka Zarządu, który za dany obszar odpowiada,
 - 3) podział obowiązków i odpowiedzialności poszczególnych komórek wyklucza nakładanie się ich na siebie w stopniu ograniczającym jego niejednoznaczność prowadzącą do konfliktów.
6. Hierarchia służbowa oraz podział obowiązków, zwłaszcza między osobami pełniącymi najważniejsze funkcje w Banku są jasno określone, spójne, możliwe do wyegzekwowania oraz należyście udokumentowane.

§ 4

1. Rada Nadzorcza, przyjmując *Strategię działania Banku Spółdzielczego w Sztumie* na okresy 5 – letnie, zatwierdzając *Strategię zarządzania ryzykiem* oraz kierując się wskazaniem Zebrania Przedstawicieli określającymi kierunki działalności dokonuje wyboru celów strategicznych, przy minimalizowaniu ewentualnego ryzyka występującego przy realizacji tych celów oraz zapewnieniu efektywności działania Banku.
2. Cele działalności Banku, określone w *Strategii działania Banku Spółdzielczego w Sztumie* i *Strategii zarządzania ryzykiem* realizowane są przez jednostkę centralną oraz poprzez sieć oddziałów i filii.
3. Rada Nadzorcza, monitorując wykonanie *Strategii działania Banku*, ocenia działania Zarządu oraz jego członków związane z realizacją celów strategicznych. Ocenie Rady Nadzorczej podlegają posiadane umiejętności i wiedza członków Zarządu oraz poziom realizacji powierzonych im zadań.

§ 5

1. Zarząd kształtuje strukturę organizacyjną Banku, jej ewolucję i ograniczenia. Zapewnia, aby struktura była uzasadniona i efektywna oraz nie cechowała się nadmierną lub nieodpowiednią złożonością, która nie miałaby jasnego uzasadnienia ekonomicznego ani celu prawnego lub mogłaby być wykorzystana w celach związanych z praniem pieniędzy lub inną przestępczością finansową.
2. Zarząd w pełni zna i rozumie strukturę prawną, organizacyjną i operacyjną Banku oraz zapewnia jej zgodność z zatwierdzoną strategią biznesową w zakresie ryzyka jak też skłonnością do podejmowania ryzyka.
3. Zarząd i Rada Nadzorcza zapewnia zatwierdzanie prawidłowych strategii i polityki ustanawiania nowych struktur, zapewniając by ich liczba, wzajemne powiązania i transakcje między nimi nie utrudniały zarządzania wewnętrznego oraz skutecznego zarządzania ryzykiem i nadzoru nad nim.

§ 6

1. Rada Nadzorcza dokonuje oceny członków Zarządu w zakresie ryzyka utraty reputacji, na jakie narażony jest Bank w związku z powierzaniem funkcji zarządzających osobom powołanym w skład Zarządu.
2. Ocena efektywności ekonomicznej działalności Banku, realizowanej przez członków Zarządu, wzmacniana jest poprzez przyjęcie działań motywacyjnych wobec poszczególnych członków Zarządu określonych w *Polityce zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Sztumie*.

§ 7

1. Bank zarządza ryzykiem występującym w jego działalności, określonym w *Strategii zarządzania ryzykiem* oraz innych aktach wewnętrznych powiązanych ze *Strategią*.

2. Regulacje wewnętrzne Banku uwzględniają scenariusze, według jakich należy postępować, gdy konieczne jest odstępnie lub nie jest możliwe realizowanie przyjętych celów strategicznych z powodu nieoczekiwanych zmian w otoczeniu gospodarczym lub prawnym.

§ 8

Organizacja Banku uwzględnia konieczność i możliwość sprawnego podejmowania decyzji i działań w sytuacjach nagłych, gdy konieczne jest odstępnie od realizacji przyjętej strategii z powodu nieoczekiwanych zmian w otoczeniu gospodarczym lub prawnym.

§ 9

W procesie organizacji i zarządzania Bankiem:

- 1) realizację zadań powierza się osobom posiadającym należytą wiedzę i umiejętności weryfikowane w procesie rekrutacji i w trakcie zatrudnienia,
- 2) zakres przypisywanych poszczególnym jednostkom i komórkom organizacyjnym zadań uwzględnia możliwości ich właściwego wykonania w kontekście kwalifikacji, o których mowa w pkt. 1, i ich organizacyjnie uzasadniony potencjał realizacyjny,
- 3) ochronę praw pracowników zapewniają przejrzyste procedury i polityka zatrudnienia, awansowania, wynagradzania i nagradzania,
- 4) wszyscy pracownicy Banku mają zapewnioną możliwość inicjowania regulacji wewnętrznych w obszarze swoich podstawowych zadań oraz w pozostałych sferach, w tym w sferze relacji pracodawca – pracownik,
- 5) pracownicy Banku mogą anonimowo lub imiennie zgłaszać do organów zarządzających i nadzorujących informacje o nieprawidłowościach w działalności Banku, w szczególności o naruszeniach prawa lub obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych przez pracowników Banku bądź członków Zarządu, zgodnie z *Regulaminem anonimowego informowania o nieprawidłowościach*.

§ 10

1. Obowiązująca w Banku procedura dotycząca anonimowego sposobu powiadamiania o nadużyciach zawiera jasne reguły, zapewniające traktowanie informacji dotyczących osób zgłaszających i zgłaszanych oraz naruszenia jako poufnych, chroni pracowników, którzy zgłaszają obawy, przed represjami za ujawnienie naruszeń podlegających zgłoszeniu a także zapewnia, aby zgłaszane potencjalne lub rzeczywiste naruszenia podlegały ocenie i przekazaniu na wyższy szczebel, w tym w stosownych przypadkach odpowiednim właściwym organom lub organom ścigania.
2. Procedura anonimowego powiadamiania zapewnia monitorowanie wyniku dochodzenia w sprawie zgłoszonego naruszenia oraz właściwe prowadzenie ewidencji zgłoszonych naruszeń.

§ 11

1. Bank posiada *Plan ciągłości działania*, w tym plany awaryjne, zapewniający ograniczenie strat na wypadek poważnych zakłóceń krytycznych procesów swojej działalności.

2. Bank posiada plan sukcesji określony w *Regulaminie wyboru członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Sztumie* sprzyjający przeprowadzeniu zmian w składzie Zarządu w sposób zapewniający zachowanie ciągłości podejmowania decyzji.

ROZDZIAŁ 3 RELACJA Z CZŁONKAMI BANKU

§ 12

1. Bank zapewnia członkom Banku właściwy dostęp do rzetelnej informacji o swojej działalności.
2. Bank, kierując się przepisami *Prawa bankowego* oraz *Prawa spółdzielczego*, chroni głównie interesy klientów oraz członków Banku.
3. Członkowie Banku mają zapewniony wpływ na funkcjonowanie Banku poprzez uczestnictwo w organach Banku ustanowione w trybie demokratycznych, tajnych wyborów zgodnych z zasadami *Prawa spółdzielczego*, a w odniesieniu do grup członkowskich, poprzez prawo do opiniowania wszystkich projektów decyzji podejmowanych przez Zebranie Przedstawicieli, ocenę pracy Rady Nadzorczej oraz Zarządu, a także poprzez prawo zgłaszania wniosków w pełnym zakresie działalności Banku i prawo żądania zajęcia stanowiska w sprawie tych wniosków przez odpowiednie organy Banku.
4. Członkowie mają prawo i możliwość korzystania z działań Banku w obszarze działalności społeczno – kulturalnej adresowanej do środowiska lokalnego.

§ 13

Bank, kierując się przepisami prawa powszechnie obowiązującego, zapewnia, że każdy z jego organów posiada określone postanowieniami *Statutu* kompetencje i że jest niezależny w podejmowaniu decyzji, z wyjątkiem ograniczeń wynikających z tych przepisów.

§ 14

Bank w swojej działalności dąży do rozstrzygania konfliktów wewnętrznych polubownie. Ewentualne konflikty pomiędzy członkami organów rozstrzyga się w pierwszej kolejności przy zastosowaniu mediacji przy udziale innego organu Banku lub przy udziale mediatora wybranego z danego organu.

§ 15

1. Członkowie Banku uczestniczą efektywnie w procesie osiągnięcia celów, jakie Bank wyznaczył sobie przy ich akceptacji.
2. W przypadkach konieczności nagłego zwołania Zebrania Przedstawicieli, poprzedzanego Zebraniem Grup Członkowskich, w celu podjęcia decyzji zapewniających prawidłowe działanie Banku, jedynie ograniczenia ustawowe w zakresie procedury zwołania mogą wpływać ograniczająco na wyznaczenie terminu takiego zgromadzenia.
3. Wyklucza się łączenie funkcji w Zarządzie z jakąkolwiek funkcją w innych organach Banku.

§ 16

1. Bank przeprowadza transakcje z podmiotami powiązanymi przy zachowaniu zasady transparentności i realizacji transakcji w swoim dobrze pojętym interesie.
2. Transakcje z podmiotem powiązanym, mające istotny wpływ na sytuację majątkową Banku, realizowane są za zgodą uprawnionego organu Banku – zgodnie ze *Statutem* – do wydania zgody.
3. Członkowie mają dostęp do informacji o transakcjach dokonywanych przez Bank z podmiotami powiązanymi w zakresie ustalonym w ust. 2.

§ 17

1. Członkowie, działając poprzez Zebranie Przedstawicieli, podejmują decyzje dotyczące dokapitalizowania Banku w przypadku konieczności utrzymania przez Bank funduszy własnych na poziomie wymaganym przez przepisy prawa oraz gdy wymaga tego zapewnienie ciągłości działania Banku.
2. Podejmując decyzje w trybie statutowym, dotyczące podziału nadwyżki bilansowej, członkowie Banku kierują się zapewnieniem przede wszystkim odpowiedniego poziomu funduszy własnych przez Bank określonego w przepisach ustawowych, zaleceniach nadzorczych i celach strategicznych działania Banku.

ROZDZIAŁ 4 ORGAN ZARZĄDZAJĄCY - ZARZĄD

§ 18

1. Zarząd ponosi ostateczną i ogólną odpowiedzialność za Bank oraz określa zasady zarządzania w Banku, które zapewniają skuteczne i ostrożne zarządzanie Bankiem, nadzoruje wdrożenie tych zasad oraz jest za to wdrożenie odpowiedzialny.
2. Zarząd aktywnie angażuje się w działalność Banku i podejmuje decyzje w prawidłowy i świadomy sposób.
3. Zarząd ponosi odpowiedzialność za wdrażanie strategii oraz regularnie omawia wdrażanie i odpowiedniość tych strategii z Radą Nadzorczą.
4. Zarząd dokonując osądu i podejmując decyzje konstruktywnie kwestionuje oraz krytycznie ocenia przedstawiane mu propozycje, wyjaśnienia i informacje.
5. Zarząd składa kompleksowe sprawozdania i informuje regularnie bez zbędnej zwłoki Radę Nadzorczą o elementach istotnych dla oceny sytuacji, ryzyku i wydarzeniach mających wpływ lub mogących mieć wpływ na działanie Banku.

§ 19

1. Zarząd Banku działa jako organ kolegialny. Swoje uprawnienia deleguje pełnomocnikom wyłącznie w zakresie podejmowania decyzji w sprawach jednostkowych nie mających istotnego znaczenia dla działalności Banku.
2. Członkowie Zarządu legitymują się posiadaniem właściwych kompetencji określonych odpowiedzialnością wyrażoną poprzez:

- 1) odpowiedni poziom wiedzy uzyskanej poprzez wykształcenie lub szkolenia w toku pracy zawodowej,
 - 2) doświadczenie wynikające z odpowiednio długiego stażu pracy na stanowiskach umożliwiających zdobycie wymaganego od członka Zarządu doświadczenia, popartego pozytywnymi wynikami (sukcesami),
 - 3) indywidualne umiejętności przydatne i wymagane od członka Zarządu.
3. Skład Zarządu zapewnia realizację funkcji tego organu przez osoby władające biegle językiem polskim i znające zasady funkcjonowania polskiego systemu finansowego.
 4. Każdy z członków Zarządu daje rękojmię należytego wykonywania powierzonych mu obowiązków.
 5. Członkowie Zarządu, podlegają ocenie odpowiedniości przez Radę Nadzorczą, na zasadach określonych w *Polityce oceny odpowiedniości członków organów zarządzających i osób pełniących najważniejsze funkcje w Banku Spółdzielczym w Sztumie*.
 6. Indywidualne kompetencje członka Zarządu obejmują odpowiedni poziom wiedzy z zakresu obszarów działalności Banku przypisanych pozostałym członkom Zarządu, aby zapewnić właściwy poziom decyzji kolegialnych wyrażających obiektywnie stan rozstrzyganych spraw.

§ 20

1. Zarząd kierując działalnością Banku realizuje cele tej działalności na zasadach określonych w przepisach prawa, regulacjach wewnętrznych i rekomendacjach nadzorczych.
2. Zarząd kierując się bezpieczeństwem Banku jest jedynym uprawnionym i odpowiedzialnym za zarządzanie działalnością Banku.
3. Zarządzanie Bankiem obejmuje w szczególności planowanie, prowadzenie spraw, podejmowanie decyzji, kontrolowanie przebiegu procesu zarządzania.
4. Do obowiązków Zarządu należy w szczególności ustalanie i wdrażanie:
 - 1) ogólnej strategii biznesowej Banku,
 - 2) ogólnej strategii w zakresie ryzyka, w tym skłonności instytucji do podejmowania ryzyka oraz jej ram zarządzania ryzykiem, a także środków zapewniających, aby Zarząd poświęcał wystarczająco dużo czasu na zagadnienia związane z ryzykiem,
 - 3) odpowiednich i skutecznych ram zarządzania wewnętrznego oraz kontroli wewnętrznej, obejmujących jasną strukturę organizacyjną i dobrze funkcjonujące, niezależne wewnętrzne komórki ds. zarządzania ryzykiem, ds. zgodności, które dysponują wystarczającymi uprawnieniami, statusem i zasobami, aby móc wykonywać swoje funkcje,
 - 4) wielkości, rodzajów oraz struktury kapitału wewnętrznego i funduszy własnych wystarczających do odpowiedniego pokrycia ryzyka podejmowanego przez Bank,
 - 5) celów zarządzania płynnością instytucji,
 - 6) Polityki wynagrodzeń,
 - 7) procesu wyboru i oceny kwalifikacji osób pełniących najważniejsze funkcje
 - 8) kultury ryzyka,

- 9) kultury korporacyjnej i wartości, które promują odpowiedzialne i etyczne postępowanie,
- 10) polityki przeciwdziałania konfliktom interesów na poziomie instytucjonalnym,
- 11) zasad mających na celu zapewnienie rzetelności systemów rachunkowości i sprawozdawczości finansowej.

§ 21

1. Prezes Zarządu kieruje pracą Zarządu, zwołuje posiedzenia Zarządu i im przewodniczy, a w ramach tej funkcji przysługuje mu głos rozstrzygający w przypadku równości głosów w głosowaniach na posiedzeniu Zarządu.
2. Prezes Zarządu przyczynia się do efektywnego przepływu informacji w ramach Zarządu oraz pomiędzy Zarządem a Radą Nadzorczą oraz jest odpowiedzialny za ogólne skuteczne funkcjonowanie Zarządu.
3. Prezes Zarządu zachęca do otwartej i krytycznej dyskusji, sprzyja takiej dyskusji oraz zapewnia możliwość wyrażania i omawiania odmiennych poglądów w ramach procesu decyzyjnego.
4. Prezes Zarządu ustala porządek posiedzeń i zapewnia priorytetowe poruszanie kwestii strategicznych, a także zapewnia otrzymywanie przez członków Zarządu dokumentów i informacji z wystarczającym wyprzedzeniem przed posiedzeniami.
5. Pełnienie funkcji członka Zarządu powinno stanowić główny obszar jego aktywności zawodowej. Dodatkowa aktywność zawodowa członka Zarządu nie może negatywnie wpływać na właściwe wykonywanie pełnionej funkcji członka Zarządu.
6. Posiedzenia Zarządu odbywają się w języku polskim i są protokołowane zgodnie z *Regulaminem działania Zarządu Banku Spółdzielczego w Sztumie*.
7. Podział odpowiedzialności pomiędzy członków zarządu określa *Regulamin działania Zarządu Banku Spółdzielczego w Sztumie* uchwalony przez Radę Nadzorczą.
8. Podziału odpowiedzialności między członków Zarządu dokonuje się z zachowaniem zasady, aby nie następowało nakładanie się kompetencji prowadzące do konfliktu interesów oraz aby wszystkie obszary działalności Banku miały przypisaną odpowiedzialność któregoś z członków Zarządu.

§ 22

W przypadku zmniejszenia się składu Zarządu poniżej ilości minimalnej określonej w Statucie Rada Nadzorcza przeprowadza niezwłocznie uzupełnienie tego składu zgodnie z *Regulaminem wyboru członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Sztumie*.

ROZDZIAŁ 5 ORGAN NADZORUJĄCY – RADA NADZORCZA

§ 23

1. Zebranie Przedstawicieli, dokonując wyboru członków Rady Nadzorczej kieruje się przede wszystkim:

- 1) poziomem wiedzy wynikającej z wykształcenia, odbytych szkoleń oraz nabytej w inny sposób w toku kariery zawodowej,
 - 2) doświadczeniem nabytym w toku sprawowania innych funkcji lub stanowisk,
 - 3) umiejętnościami niezbędnymi do wykonywania funkcji w organie nadzorującym kandydatów na członków Rady Nadzorczej.
2. Posiedzenia Rady Nadzorczej odbywają się w języku polskim, w którym sporządzane są protokoły z tych posiedzeń.

§ 24

1. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad działalnością Banku, kierując się dbałością o prawidłowe i bezpieczne jego funkcjonowanie.
2. Rada Nadzorcza monitoruje i konstruktywnie kwestionuje realizację strategii działania Banku.
3. Rada Nadzorcza w ramach pełnionych funkcji zobowiązana jest w szczególności:
 - 1) nadzorować i monitorować proces podejmowania decyzji przez kierownictwo oraz jego działania, jak też zapewnić skuteczny nadzór nad Zarządem, w tym monitorowanie oraz kontrolę jego indywidualnych i zbiorowych wyników, jak też realizacji strategii i celów instytucji;
 - 2) konstruktywnie kwestionować i krytycznie oceniać propozycje oraz informacje dostarczane przez Zarząd, a także jego decyzje;
 - 3) uwzględniając zasadę proporcjonalności, należycie wypełniać obowiązki Komitetu Audytu;
 - 4) zapewnić i okresowo oceniać skuteczność ram zarządzania wewnętrznego Banku oraz podejmować odpowiednie kroki w celu usunięcia wszelkich stwierdzonych uchybień;
 - 5) nadzorować i monitorować konsekwentne wdrażanie celów strategicznych Banku, jego struktury organizacyjnej i strategii w zakresie ryzyka, w tym jego skłonności do podejmowania ryzyka oraz ram zarządzania ryzykiem i innych obszarów polityki (np. polityki wynagrodzeń), a także zasad ujawniania informacji;
 - 6) monitorować konsekwentne wdrażanie kultury ryzyka w Banku;
 - 7) nadzorować wdrażanie i utrzymywanie kodeksu postępowania lub podobnych skutecznych zasad w celu określenia faktycznych i potencjalnych konfliktów interesów, zarządzania nimi oraz ich minimalizacji.
4. Rada Nadzorcza i poszczególni jej członkowie kierują się obiektywną oceną i osądem spraw.
5. Rada Nadzorcza realizuje na bieżąco czynności nadzorcze, w szczególności w zakresie realizacji celów strategicznych, zmian poziomu ryzyka i informacji finansowej.
6. Pracą Rady Nadzorczej kieruje przewodniczący wybrany w trybie określonym w *Regulaminie działania Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Sztumie*. Członkowie Rady Nadzorczej dokonując wyboru przewodniczącego biorą przede wszystkim pod uwagę doświadczenie kandydata w kierowaniu zespołem.
7. Wykonywanie zadań przez przewodniczącego wspiera trzyosobowe prezydium Rady Nadzorczej.

8. W ramach Rady Nadzorczej powołano Komitet Audytu, którego członkowie spełniają wymogi niezależności określone w Ustawie z dnia 11 maja 2017 roku o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym.
9. Szczegółowe zasady funkcjonowania Komitetu Audytu reguluje *Regulamin Komitetu Audytu Banku Spółdzielczego w Sztumie*.

§ 25

1. Członkowie Rady Nadzorczej podejmują decyzje kierując się świadomością swojej niezależności, bez względu na stan powiązań organizacyjnych i finansowych wiążących ich z Bankiem.
2. Tryb głosowania w sprawach będących przedmiotem decyzji, określony w regulacjach pracy Rady Nadzorczej – zapewnia członkom Rady Nadzorczej zachowanie niezależności.
3. Członkowie Rady Nadzorczej, zgłaszając do protokołu zdanie odrębne, podają także powody tej odrębności.

§ 26

1. Wyboru podmiotu do badania sprawozdania finansowego dokonuje Rada Nadzorcza.
2. Wyniki rewizji finansowej przedstawia Radzie Nadzorczej podmiot uprawniony do badania sprawozdania finansowego.

§ 27

1. Członek Rady Nadzorczej sprawuje swoją funkcję w sposób aktywny, wykazując się niezbędnym poziomem zaangażowania w pracę Rady, rozumianym jako wysoki wskaźnik uczestnictwa w posiedzeniach Rady Nadzorczej, jej organów oraz w toku innych czynności inicjowanych przez przewodniczącego Rady.
2. Aktywność zawodowa członka Rady Nadzorczej nie może kolidować z jakością i efektywnością sprawowanego w Banku nadzoru.
3. Członkowie Rady Nadzorczej unikają aktywności zawodowej i pozazawodowej, która prowadzi do konfliktu interesów w związku z pełnioną funkcją w Radzie oraz mogłaby wpływać negatywnie na jego reputację jako członka Rady i reputację Banku.
4. Zasady postępowania w przypadku wystąpienia konfliktu interesów z udziałem członka Rady Nadzorczej określa *Polityka zarządzania konfliktami interesów*.

§ 28

1. Posiedzenia Rady Nadzorczej odbywają się co najmniej sześć razy w roku. Prezydium Rady odbywa posiedzenia raz w miesiącu. Komitet Audytu działa z częstotliwością wynikającą z planu pracy ustalonego przez Radę Nadzorczą.
2. Rada Nadzorcza, jeśli jest to niezbędne dla sprawowania efektywnego nadzoru, może zlecić Zarządowi Banku powołanie podmiotu zewnętrznego w celu przeprowadzenia określonych analiz lub wydania stosownych opinii.

3. W przypadku stwierdzenia - w toku wykonywania nadzoru – poważnych błędów mających istotny wpływ na funkcjonowanie Banku albo innych poważnych nieprawidłowości w działalności Banku Rada Nadzorcza podejmuje działania polegające na:

- 1) żądaniu wyjaśnień od Zarządu,
- 2) wydaniu odpowiednich zaleceń dotyczących wprowadzenia rozwiązań przeciwdziałających wystąpieniu podobnych nieprawidłowości w przyszłości.

§ 29

W przypadku niepełnego składu Rady Nadzorczej mniejszego niż minimalna liczba członków wskazana w Statucie Zebranie Przedstawicieli dokonuje niezwłocznego jego uzupełnienia.

ROZDZIAŁ 6 ZASADY ZARZĄDZANIA RYZYKIEM OUTSOURCINGU

§ 30

1. W Banku funkcjonują Zasady zarządzania ryzykiem outsourcingu.
2. Zasady uwzględniają wpływ outsourcingu na działalność Banku oraz na poszczególne rodzaje ryzyka (np. ryzyko operacyjne, w tym prawne i informatyczne; ryzyko utraty reputacji; oraz ryzyko koncentracji), a także rozwiązania w zakresie sprawozdawczości i monitorowania, które należy wdrażać od etapu rozważania umowy outsourcingowej do zakończenia jej obowiązywania (w tym podczas analizy kosztów i korzyści outsourcingu, zawierania umowy outsourcingowej, realizacji umowy do chwili jej wygaśnięcia, wdrażania planów awaryjnych i strategii wyjścia).
3. Bank pozostaje w pełni odpowiedzialny za wszystkie usługi i rodzaje działalności podlegające outsourcingowi oraz wynikające z nich decyzje kierownictwa.
4. Outsourcing nie utrudnia skutecznego nadzoru nad instytucją oraz nie narusza żadnych ograniczeń nadzorczych dotyczących usług i działalności.
5. Przy wyborze istotnego dostawcy usług zewnętrznych lub w przypadku outsourcingu usług Bank winien uwzględnić, czy usługodawca ustanowił odpowiednie standardy etyczne lub kodeks postępowania.

ROZDZIAŁ 7 POLITYKA W ZAKRESIE AML

§ 31

1. W banku funkcjonują procedury zarządzania ryzykiem AML.
2. Procedury określają identyfikację oraz odpowiedzialność pracowników, członków organu jak i organu w zakresie identyfikacji, oceny i nadzoru nad ryzykiem AML.
3. Bank identyfikuje czynniki ryzyka związane z klientami Banku, produktami i usługami, państw i obszarów geograficznych, a także czynniki ryzyka dotyczące przeprowadzanych transakcji oraz inne czynniki ryzyka dotyczące kanałów dostaw.

ROZDZIAŁ 8 POLITYKA W ZAKRESIE ESG

§ 32

1. W Banku funkcjonuje polityka dotycząca zarządzania ryzykiem ESG.
2. Polityka dotycząca zarządzania ryzykiem ESG stanowi podstawową politykę wsparcia środowisk lokalnych, społeczeństwa obywatelskiego oraz dbałości o środowisko i klimat.
3. Polityka dotycząca zarządzania ryzykiem ESG zawiera wprowadzenie w Banku rozwiązań pro ekologicznych wspierających ochronę klimatu oraz niskoemisyjność poprzez przyjmowanie tych rozwiązań zarówno w działalności Banku poprzez wspieranie projektów gwarantujących te cele jak i przyjętych rozwiązań inwestycyjnych i organizacyjnych Banku.
4. W zakresie ładu korporacyjnego Bank wspiera relację z klientami, dostawcami usług i produktów, członkami oraz przeciwdziała korupcji i w sposób prawidłowy zarządza konfliktami interesów.

ROZDZIAŁ 9 KULTURA RYZYKA I STANDARDY ETYCZNE

§ 33

1. W Banku funkcjonuje zintegrowana, obejmująca całość działalności Banku kultura ryzyka oparta na pełnym zrozumieniu i całościowym oglądzie ryzyka, na jakie Bank jest narażony oraz sposobu zarządzania nim, uwzględniając skłonność do podejmowania ryzyka.
2. Bank rozwija kulturę ryzyka poprzez wdrażanie polityki, komunikacji i szkoleń dla pracowników dotyczących strategii i profilu instytucji, a także dostosowuje komunikację i szkolenia dla pracowników w celu uwzględnienia obowiązków tych pracowników w zakresie podejmowania ryzyka i zarządzania nim.
3. Pracownicy mają świadomość swoich obowiązków związanych z zarządzaniem ryzykiem.
4. Kultura ryzyka obejmuje w szczególności: znajomość i zrozumienie podstawowych wartości instytucji przez pracowników na wszystkich szczeblach, a także świadomość odpowiedzialności za swoje działania związane z zachowaniem Banku w zakresie podejmowania ryzyka, skuteczną komunikację i krytykę pomiędzy pracownikami, a także stosowanie odpowiednich zachęt w dostosowywaniu zachowań w zakresie podejmowania ryzyka do profilu ryzyka Banku i jego długoterminowych interesów.

§ 34

1. Zarząd opracowuje i przyjmuje wysokie standardy etyczne i zawodowe, które mają na celu zminimalizowanie ryzyka, na jakie narażony jest Bank, w szczególności ryzyka operacyjnego i utraty reputacji, które mogą wywierać znaczący niekorzystny wpływ na rentowność i stabilność Banku w wyniku kar pieniężnych, kosztów postępowań sądowych, ograniczeń nałożonych przez właściwe organy, innych konsekwencji finansowych i karnych, a także utraty wartości marki i zaufania konsumentów, a także dokłada wszelkich starań by były przestrzegane i upowszechniane przez pracowników.
2. Bank monitoruje zgodność z przyjętymi standardami oraz zapewnia ich przestrzeganie i świadomość poprzez wprowadzenie jasnej i udokumentowanej polityki przestrzegania wysokich standardów etycznych i zawodowych, jak również zapewnienie odpowiednich szkoleń pracowników z tego zakresu.

ROZDZIAŁ 10 KONFLIKT INTERESÓW

§ 35

1. W Banku obowiązują odpowiednie regulacje, mające na celu identyfikację i ocenę rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów interesów na poziomie instytucjonalnym, zarządzania nimi i ich minimalizacji lub zapobiegania im opracowane, ustanowione i zatwierdzone przez Zarząd.
2. Niezależnie od przyjętych w tym zakresie regulacji, Bank w ramach swoich zasad organizacyjnych i administracyjnych podejmuje odpowiednie kroki w celu wykluczenia niekorzystnego wpływu konfliktów interesów na interesy jego klientów, w szczególności poprzez:
 - 1) odpowiedni podział obowiązków, np. powierzenie czynności będących w konflikcie w związku z przetwarzaniem transakcji lub świadczeniem usług różnym osobom bądź powierzenie odpowiedzialności za nadzór i sprawozdawczość w odniesieniu do czynności będących w konflikcie różnym osobom;
 - 2) ustanowienie barier informacyjnych, np. przez fizyczne rozdzielenie określonych linii biznesowych lub jednostek;
 - 3) ustanowienie odpowiednich procedur w odniesieniu do transakcji dokonywanych z jednostkami powiązanymi, np. wymogu, aby były one dokonywane na zasadach rynkowych.

§ 36

W Banku obowiązuje skuteczna polityka w celu identyfikacji i oceny rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów między interesami instytucji a prywatnymi interesami pracowników i ich minimalizacji lub zapobiegania im opracowana przez Zarząd.

ROZDZIAŁ 11 POLITYKA WYNAGRADZANIA

§ 37

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania określoną:
 - 1) dla Rady Nadzorczej przez Zebranie Przedstawicieli w *Polityce wynagradzania członków Rady Nadzorczej w Banku Spółdzielczym w Sztumie*,
 - 2) dla Zarządu przez Radę Nadzorczą w *Regulaminie wynagradzania członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Sztumie*,
 - 3) dla osób pełniących funkcje kluczowe przez Zarząd w *Regulaminie wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Sztumie*.
2. Polityka wynagradzania uwzględnia sytuację finansową Banku.
3. Rada Nadzorcza raz w roku przedstawia Zebraniu Przedstawicieli ocenę funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku.

§ 38

1. Rada Nadzorcza wprowadza szczegółowe kryteria i warunki uzyskania zmiennych składników wynagradzania.
2. Przed wypłatą zmiennych składników wynagradzania, Rada Nadzorcza dokonuje weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagradzania dla członków Zarządu, a dla osób zajmujących stanowiska istotne weryfikacji dokonuje Zarząd.
3. Zmienne składniki wynagradzania poszczególnych członków Zarządu lub osób zajmujących stanowiska istotne zgodne z *Polityką zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka* są uzależnione od jakości zarządzania Bankiem, długoterminowego działania oraz sposobu realizacji celów strategicznych.

ROZDZIAŁ 12 POLITYKA INFORMACYJNA

§ 39

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę informacyjną. Polityka informacyjna określa przede wszystkim zakres prezentowanych informacji, w tym dotyczących zakresu działania Banku, sytuacji ekonomiczno-finansowej, sposób prezentowania poszczególnym adresatom tych informacji oraz zasady i terminy udzielania odpowiedzi członkom i klientom Banku.
2. W ramach polityki informacyjnej Bank udostępnia swoje informacje finansowe, skład organów, jak również dane rejestrowe Banku we wszystkich placówkach Banku oraz na swojej stronie internetowej. Adres strony internetowej Banku jest dostępny dla klientów i członków Banku w każdej placówce Banku.
3. Bank zapewnia członkom Banku równy dostęp do informacji poprzez możliwość zapoznania się ze sprawozdaniem finansowym za każdy rok sprawozdawczy, Statutem, uchwałami Zebrania Przedstawicieli, w każdej placówce Banku.

ROZDZIAŁ 13 ZASADY WPROWADZENIA NOWYCH PRODUKTÓW I USŁUG. DZIAŁALNOŚĆ PROMOCYJNA I RELACJE Z KLIENTAMI

§ 40

1. W Banku opracowano zasady wprowadzania nowych produktów, które obejmują rozwój nowych rynków, produktów i usług oraz znaczące zmiany dotychczasowych rynków, produktów i usług, wyjątkowe transakcje, istotne zmiany powiązanych procesów (np. nowe zasady outsourcingu) i systemów (np. procesów zmian w zakresie informatyki).
2. Zasady zatwierdzania nowych produktów zapewniają spójność produktów i zmian ze strategią w zakresie ryzyka i skłonnością Banku do podejmowania ryzyka oraz z odpowiednimi limitami, poprzez uwzględnienie w ich treści wszystkich czynników, które należy wziąć pod uwagę przed podjęciem decyzji o wejściu na nowe rynki, obrocie nowymi produktami, wdrożeniu nowej usługi lub wprowadzeniu znaczących zmian dotychczasowych produktów lub usług.
3. Każdy nowy produkt lub znacząca zmiana dotychczasowego produktu podlega ocenie uprzedniej i systematycznej przez stanowisko ds. zgodności, które również uczestniczy

w zatwierdzeniu nowych produktów lub znaczących zmian dotychczasowych produktów, procesów i systemów.

§ 41

1. Bank stosuje rzetelny przekaz reklamowy, z pełnym poszanowaniem obowiązujących przepisów prawa, który nie wprowadza klientów w błąd.
2. Przekaz reklamowy eksponuje zarówno korzyści jak i koszty oraz ryzyko związane z nabyciem produktu lub usługi.

§ 42

1. Oferowanie produktów lub usług finansowych prowadzone jest przez przeszkolonych w tym zakresie pracowników Banku, którzy rzetelnie przekazują klientom informacje i udzielają zrozumiałych wyjaśnień.
2. Bank oferuje produkty lub usługi finansowe adekwatnie do potrzeb klientów.
3. Bank rzetelnie i w sposób przystępny dla przeciętnego odbiorcy informuje o oferowanym produkcie lub usłudze, w tym w szczególności o charakterze i konstrukcji tego produktu lub usługi.

§ 43

1. Przed zawarciem umowy Bank udziela informacji, o których mowa w § 42 ust. 3, oraz udostępnia wzorce umowy.
2. Jeśli w ocenie klienta nie jest możliwe zapoznanie się z przedstawionymi dokumentami na miejscu, Bank przekazuje klientowi na własny koszt kopie odpowiednich dokumentów.
3. Bank dokłada należytej staranności, aby wzorce umów nie zawierały niejednoznacznych postanowień.

§ 44

1. W Banku funkcjonuje *Instrukcja rozpatrywania skarg i reklamacji*, dostępna dla klientów Banku w każdej placówce, określająca szczegółowy tryb reagowania na wnoszone skargi i zgłoszone reklamacje.
2. Bank zapewnia wnikliwe, obiektywne, rzetelne i terminowe rozpatrzenie skargi lub reklamacji i udzielenie pisemnej odpowiedzi.
3. Bank dąży do polubownego rozstrzygania sporów z klientami.

§ 45

Bank dochodząc swoich roszczeń, w szczególności prowadząc działania windykacyjne wobec klientów, działa profesjonalnie i dba o reputację instytucji zaufania publicznego.

ROZDZIAŁ 14 KLUCZOWE SYSTEMY I FUNKCJE WEWNĘTRZNE

§ 46

1. Bank stosuje adekwatny, efektywny i skuteczny system kontroli wewnętrznej mający na celu zapewnienie:
 - 1) przestrzeganie procedur administracyjnych i księgowych,
 - 2) rzetelnej sprawozdawczości wewnętrznej i zewnętrznej,
 - 3) zgodności działania z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi oraz rekomendacjami nadzorczymi.
2. Zasady funkcjonowania systemu kontroli regulują *Zasady funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej*.
3. System kontroli wewnętrznej obejmuje wszystkie poziomy w strukturze organizacyjnej Banku.
4. Audyt wewnętrzny Banku wykonywany jest przez Spółdzielczy System Ochrony SGB na zasadach określonych w Umowie Systemu Ochrony SGB.

§ 47

1. Bank zapewnia skuteczny i niezależny audyt wewnętrzny wykonywany przez Spółdzielczy System Ochrony SGB, mający w szczególności za zadanie regularne badanie adekwatności, skuteczności i efektywności funkcji zapewnienia zgodności i systemu zarządzania ryzykiem.
2. Stanowisko ds. kontroli wewnętrznej ma zapewnioną możliwość bezpośredniego komunikowania się z Zarządem i Radą Nadzorczą poprzez uczestnictwo w posiedzeniach tych organów, jeżeli przedmiotem posiedzenia są zagadnienia związane z systemem kontroli wewnętrznej.
3. Stanowisko ds. zgodności ma zapewnioną możliwość bezpośredniego komunikowania się z Zarządem poprzez uczestnictwo we wszystkich posiedzeniach Zarządu, a z Radą Nadzorczą poprzez uczestnictwo w posiedzeniach, jeżeli przedmiotem posiedzenia są zagadnienia związane z ryzykiem braku zgodności.
4. Powoływanie i odwoływanie pracownika ds. zgodności odbywa się za zgodą Rady Nadzorczej.

§ 48

1. Bank posiada wdrożony adekwatny i skuteczny system zarządzania ryzykiem.
2. Na proces zarządzania ryzykiem składa się jego identyfikacja, pomiar, szacowanie, monitorowanie oraz stosowanie mechanizmów kontrolujących i ograniczających poziom ryzyka.
3. Odpowiedzialność za skuteczne zarządzanie ryzykiem ponosi Zarząd Banku. Nadzór nad zarządzaniem ryzykiem istotnym sprawuje prezes Zarządu.
4. Bank dąży do unikania łączenia odpowiedzialności osób zarządzających ryzykiem z odpowiedzialnością za obszar generujący to ryzyko.
5. Rada Nadzorcza zatwierdza i nadzoruje realizację *Strategii zarządzania ryzykiem*.

6. W celu zachowania nadzoru nad skutecznością zarządzania ryzykiem przez Radę Nadzorczą, Zarząd Banku zapewnia otrzymywanie przez Radę Nadzorczą regularnej i aktualnej informacji o ryzyku zidentyfikowanym w obecnej lub przyszłej działalności Banku, charakterze, skali i złożoności ryzyka oraz działaniach podejmowanych w ramach zarządzania tym ryzykiem.

ROZDZIAŁ 15 POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 49

1. Politykę ładu korporacyjnego uchwała Zarząd Banku, zatwierdza ją Rada Nadzorcza, a przyjmuje Zebranie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza Banku raz w roku dokonuje oceny stosowania zasad wprowadzonych niniejszym dokumentem, a wyniki tej oceny udostępniane są na stronie internetowej Banku oraz przekazywane pozostałym organom Banku.